

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pekerjaan adalah kegiatan yang dilakukan seseorang untuk memenuhi kebutuhannya. Setiap hari manusia mempunyai kebutuhan pokok yang harus dipenuhi dan tidak bisa ditunda. Untuk memenuhi kebutuhannya, seseorang memerlukan uang dan mereka harus bekerja. Menurut Gunawan (2010: 7), pekerjaan adalah kebutuhan yang harus dilakukan terutama untuk menunjang kehidupannya dan kehidupan keluarga. Bekerja umumnya kegiatan yang menyita waktu serta dapat memberikan pengalaman maupun pengetahuan baik secara langsung maupun tidak langsung. Secara umum, pekerjaan didefinisikan sebagai sebuah kegiatan aktif yang dilakukan oleh manusia. Beberapa jenis pekerjaan sangat berpengaruh dengan kota tempat tinggal mereka. Contohnya karyawan Pabrik Djarum yang berada di Kudus.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja yang terjadi karena beberapa sebab. UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mendefinisikan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebagai pengakhiran hubungan kerja karena sesuatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dengan pengusaha. Dalam kondisi normal, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akan menghasilkan suatu keadaan yang sangat membahagiakan karena karyawan mendapat pesangon dari perusahaan. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebagai

manifestasi pensiun yang dilaksanakan pada kondisi tidak normal nampaknya masih merupakan ancaman yang mencemaskan bagi karyawan dan harus diantisipasi dengan menghilangkan rasa cemas tersebut.

Menurut Ahmad (2007: 2), kecemasan dapat dialami oleh siapa saja tanpa mengenal batas, termasuk yang dialami oleh para karyawan di suatu perusahaan yang disebabkan oleh kondisi perekonomian, yang mempersulit pemasaran suatu produk dan berimbas pada kemampuan menjual barang yang sudah jadi, sehingga mengancam produksi. Kondisi yang demikian akan mempersulit suatu organisasi dalam mempertahankan kelangsungan pekerjaan di organisasi tersebut. Kecemasan atau anxiety merupakan salah satu bentuk emosi individu yang berkenaan dengan adanya rasa terancam oleh sesuatu, biasanya dengan sesuatu yang belum jelas. Menurut Corey (2009: 17) kecemasan adalah suatu keadaan tegang yang memotivasi kita untuk berbuat sesuatu. Artinya kecemasan adalah suatu respon emosi dari dalam diri individu yang secara subjektif dialami dan hendak dikomunikasikan secara interpersonal.

Kecemasan dalam hubungan kerja yang dialami oleh karyawan adalah kekhawatiran mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang akan mengakibatkan keadaan tertekan dan panik pada saat bekerja sehingga pekerjaan tidak maksimal. Kecemasan yang terlalu tinggi akan menurunkan konsentrasi dan kinerja karyawan. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan suatu hal yang sangat ditakuti oleh karyawan yang masih aktif bekerja. Hal ini dikarenakan kondisi kehidupan politik yang goyah, kemudian disusul dengan carut-marutnya kondisi perekonomian yang berdampak pada banyak industri yang harus gulung

tikar, dan tentu saja berdampak pada pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan sangat tidak terencana. Kondisi inilah yang menyebabkan orang yang bekerja waktu itu selalu dibayangi kekhawatiran dan kecemasan, kapan giliran dirinya diberhentikan dari pekerjaan yang menjadi penopang hidup keluarganya.

Berdasarkan wawancara peneliti dengan salah satu mandor Pabrik Djarum Kudus pada hari Senin tanggal 29 Agustus 2016, setelah diidentifikasi ditemukan beberapa karyawan yang mengalami kecemasan akan adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Namun dari beberapa karyawan yang mengalami kecemasan, ada dua karyawan yang perlu diberikan layanan untuk mengatasi permasalahannya. Diperoleh 2 karyawan yang mengalami kecemasan akan adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang ditandai dengan perilaku seperti tidak fokus dalam bekerja, kurang konsentrasi, dan sering melakukan kesalahan dalam bekerja. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang terjadi seringkali dapat berpengaruh pada karyawan lain yang sedang bekerja dan berdampak pada konsentrasi karyawan dalam bekerja. Karyawan menjadi malas, tidak semangat berkerja, sehingga karyawan akan semakin mengalami stres yang berlarut-larut dan berkepanjangan, yang makin memperburuk kondisi fisik maupun psikis karyawan.

Kecemasan yang terjadi pada karyawan pada umumnya ditandai dengan usia pensiun yang hampir mendekati atau perusahaan yang mengadakan pengurangan karyawan karena produktivitas perusahaan yang menurun.

Sistem Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Pabrik Djarum Kudus adalah ditargetkan, berapa orang yang akan di PHK, kapan, dan siapa saja. Bukan

dengan cara mendadak. Tetapi walaupun begitu akan membuat para karyawan merasa cemas jika dirinya yang akan terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Berdasarkan wawancara, karyawan yang cemas terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah karena jika penjualan rokok menjadi berkurang maka target penjualan menurun dan gaji yang diperoleh sedikit, tidak dapat memenuhi target (misal sehari harus menyelesaikan 1.000 putung rokok), hasil kerja kurang maksimal.

Menurut Gunawan (2007: 36), menjelaskan faktor penyebab kecemasan PHK pada karyawan, yaitu :

1. Karyawan tidak dapat melakukan kewajibannya dan melakukan pelanggaran-pelanggaran kerja.
2. Karyawan tidak mampu bekerja sesuai dengan tuganya.
3. Akan berakhirnya masa kontrak kerja yang telah disepakati antara karyawan dan perusahaan.

Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap dua karyawan tersebut karena mereka adalah tetangga, dekat untuk dijangkau sehingga mudah untuk menjalin komunikasi dan bersedia membantu mengatasi permasalahan yang dihadapi dua karyawan tersebut. Untuk mengatasi permasalahan 2 karyawan yang mengalami kecemasan akan adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tersebut, maka peneliti memberikan Layanan konseling melalui Pendekatan Behavioristik dengan Teknik *Self Management* agar perasaan cemas dan khawatir akan sesuatu yang belum tentu terjadi dapat dihilangkan.

Nursalim (2014: 1) menyatakan bahwa layanan konseling adalah suatu hubungan bantuan yang bersifat mempribadi, dilakukan oleh profesional yang telah terlatih dan memiliki lisensi, individu yang dibantu adalah mereka yang masih memiliki taraf kesadaran normal, berkaitan dengan perubahan tingkah laku, memiliki landasan teoritis dan filosofis. Corey (2009: 208) menyatakan bahwa konseling behavioristik memandang perilaku individu sebagai hasil belajar. Yang dimaksud dengan belajar disini adalah perubahan tingkah laku yang disebabkan karena kematangan. Konseling behavioristik merupakan pendekatan yang memandang perilaku individu sebagai hasil dari interaksinya dengan lingkungan.

Menurut Sukadji (1983: 96) dalam (Komalasari, Wahyuni, dan Karsih, 2011 : 180) Pengelolaan diri (*self management*) adalah prosedur di mana individu mengatur perilakunya sendiri. Pada teknik ini individu terlibat pada beberapa atau keseluruhan komponen dasar yaitu : menentukan perilaku sasaran, memonitor perilaku tersebut, dan mengevaluasi efektivitas prosedur tersebut. Dalam teknik self management, klien dilatih untuk bisa mengontrol dirinya sendiri dan menentukan perilaku apa yang harus dilakukan sekarang agar dapat menghilangkan kecemasan yang ada pada dirinya.

Dengan latar belakang tersebut, peneliti berkeyakinan bahwa permasalahan kecemasan akan adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada karyawan dapat diatasi dengan melalui Layanan Konseling Behavioristik dengan Teknik *Self Management*.

Berdasarkan permasalahan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Mengatasi Kecemasan Akan Adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Karyawan Pabrik Djarum Kudus melalui Konseling Behavioristik dengan Teknik *Self Management*”.

1.2 Fokus dan Lokus Penelitian

1.2.1 Fokus Penelitian

Fokus penelitian adalah apa yang akan diteliti terhadap subjek yang dipilih. Tujuannya adalah untuk penentuan dan penempatan fokus yang dapat membatasi studi. Untuk mempermudah peneliti dalam menganalisis hasil penelitian, maka penelitian ini difokuskan pada kecemasan yang dialami oleh karyawan Pabrik Djarum Kudus, terutama kecemasan akan adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Karena kecemasan akan adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan suatu perasaan cemas dan takut dalam menghadapi situasi yang nantinya dapat menghambat kegiatan bekerja karyawan.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang mengalami kecemasan akan adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), yang khawatir pekerjaannya tidak bertahan lama karena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) bisa menyerang kapan aja, khawatir akan mendapatkan hasil yang buruk atas pekerjaannya. Sebaliknya karyawan dikatakan tidak mengalami kecemasan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) lagi maka perilaku yang harus ditunjukkan dalam kegiatan bekerjanya, percaya diri dalam bekerja, gesit dan hampir tidak pernah mengalami kecelakaan kerja, dan berpikir positif serta yakin pada pekerjaannya saat ini.

1.2.2 Lokus Penelitian

Lokus penelitian yang dimaksud di sini adalah lokasi di mana penelitian berlangsung atau sedang dilaksanakan. Adapun penelitian ini dilaksanakan di Desa Bulung Cangkring RT 04 RW 02. Dan yang menjadi objek penelitian ini adalah dua karyawan Pabrik Djarum yang mengalami kecemasan akan adanya PHK. Penanganan masalah yang dilakukan oleh peneliti dengan tujuan mengentaskan masalah yang dialami oleh konseli dengan tujuan akhir agar individu dapat berkembang secara optimal serta dapat bertanggung jawab tentang keputusan yang akan diambilnya.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan Konseling Behavioristik dengan Teknik *Self Management* untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi konseli. Dalam hal ini permasalahannya adalah mengatasi kecemasan akan adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada karyawan.

Konseling Behavioristik merupakan suatu model konseling pada perubahan tingkah laku yang tampak sesuai dengan tuntutan lingkungan melalui proses belajar. Peneliti menggunakan teknik *self management* dalam konseling behavioristik. Menurut Nursalim (2005: 146) *Self Management* adalah suatu proses di mana klien mengarahkan perubahan tingkah laku mereka sendiri dengan menggunakan suatu strategi atau kombinasi strategi.

1.3 Rumusan Masalah

1.3.1 Faktor apa sajakah yang menyebabkan kecemasan akan adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada karyawan Pabrik Djarum Kudus ?

- 1.3.2 Apakah kecemasan akan adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat diatasi melalui Konseling Behavioristik dengan Teknik *Self Management* ?

1.4 Tujuan Penelitian

- 1.4.1 Mendeskripsikan faktor-faktor yang menyebabkan kecemasan akan adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada karyawan Pabrik Djarum Kudus.
- 1.4.2 Teratasinya kecemasan akan adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) melalui Konseling Behavioristik dengan Teknik *Self Management*.

1.5 Manfaat Penelitian

Suatu penelitian diharapkan hasilnya dapat berguna bagi pihak – pihak yang berkaitan. Adapun kegunaan yang diharapkan peneliti adalah :

1.5.1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan masukan dalam pengembangan konsep layanan bimbingan dan konseling, khususnya layanan yang menyangkut tentang upaya untuk mengatasi kecemasan akan adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada karyawan melalui konseling behavioristik dengan teknik *self management*.

1.5.2. Kegunaan Praktis

1.5.2.1 Bagi Karyawan

Karyawan dapat terbantu dalam mengatasi kecemasan akan adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

1.5.2.2 Bagi Konselor

Dapat digunakan sebagai panduan dalam mengatasi dan memberikan layanan bagi karyawan yang mengalami kecemasan akan adanya PHK.

1.6 Ruang Lingkup Penelitian

Sesuai dengan judul “Mengatasi Kecemasan Akan Adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Karyawan Pabrik Djarum Kudus melalui Konseling Behavioristik dengan Teknik *Self Management*”, maka ruang lingkup penelitian ini adalah tentang Konseling Behavioristik dengan Teknik *Self Management* dan Kecemasan Akan Adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

